

Editor:

Ali Zaenal Abidin



PERENCANAAN SDM STRATEGI MENJAWAB PERUBAHAN PASAR YANG SANGAT CEPAT

**Turniasih, S.M. | Rismunandar Al Amin, S.M.
Aji Fahroji, S.E. | Rindi Antika, S.Pd.
Jhonny Syaputra S., S.E. | Asnidar Manalu, S.M.
Saepulah, S.E. | Firyal Nabila, S.Hum.
Adam Ardiansyah, S.M. | Susi Sundari, S.E.**

PERENCANAAN SDM STRATEGI MENJAWAB PERUBAHAN PASAR YANG SANGAT CEPAT

Penulis : Turniasih, S.M.
Rismunandar Al Amin, S.M.
Aji Fahroji, S.E.
Rindi Antika, S.Pd.
Jhonny Syaputra S., S.E.
Asnidar Manalu, S.M.
Saepulah, S.E.
Firyal Nabila, S.Hum.
Adam Ardiansyah, S.M.
Susi Sundari, S.E.
Editor : Dr. Ali Zaenal Abidin, S.T., M.M.
Desain Cover : Muzammil Akbar
Ilustrasi : Gemini

Ukuran: 18.2 x 25.7 cm; Hal: vi + 180 (186)

Cetakan I, Mei 2026

ISBN 978-634-7577-53-5



Penerbit
Insight Mediatama
Anggota IKAPI No. 338/JTI/2022
Watesnegoro No. 4 (61385) Mojokerto
Whatsapp 087762245559
www.insightmediatama.co.id

© All Rights Reserved Ketentuan Pidana Pasal 112-119 Undang- undang Nomor 28 Tahun 2014 Tentang Hak Cipta. Dilarang keras menerjemahkan, memfotokopi, atau memperbanyak sebagian atau seluruh isi buku ini tanpa izin tertulis dari penerbit dan penulis.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur kita panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas tersusunnya buku karya mahasiswa ini dengan baik. Kehadiran buku ini menjadi bukti nyata bahwa mahasiswa tidak hanya mampu memahami teori dalam ruang perkuliahan, tetapi juga mampu mengembangkan gagasan, kreativitas, pemikiran kritis, serta refleksi akademik ke dalam sebuah karya ilmiah yang bermanfaat. Sebagai Ketua Program Studi, saya menyampaikan apresiasi dan rasa bangga yang setinggi-tingginya kepada seluruh mahasiswa yang telah menunjukkan semangat, kesungguhan, dan dedikasi dalam penyusunan buku ini.

Buku ini mencerminkan semangat belajar, budaya literasi, dan daya inovasi mahasiswa yang terus tumbuh di tengah perkembangan dunia pendidikan yang semakin dinamis. Setiap tulisan yang tersaji di dalamnya menunjukkan proses berpikir, kemampuan menganalisis, serta keberanian mahasiswa dalam menyampaikan ide dan sudut pandangnya secara akademis. Hal ini menjadi penanda bahwa mahasiswa memiliki potensi besar untuk berkembang menjadi generasi intelektual yang unggul, kreatif, adaptif, dan mampu memberikan kontribusi positif bagi masyarakat serta dunia keilmuan.

Kami berharap karya ini tidak hanya menjadi capaian akademik, tetapi juga menjadi inspirasi bagi mahasiswa lainnya untuk terus berkarya dan meningkatkan kemampuan diri. Menulis buku merupakan langkah penting dalam membangun tradisi keilmuan, memperkuat budaya akademik, serta menumbuhkan semangat riset dan publikasi. Oleh karena itu, saya mengajak seluruh mahasiswa untuk terus mengembangkan budaya literasi, berpikir kritis, dan produktif dalam berkarya sebagai bagian dari penguatan kompetensi diri di era global yang penuh tantangan.

Akhir kata, saya mengucapkan selamat dan sukses kepada seluruh mahasiswa yang telah berkontribusi dalam penyusunan buku ini. Semoga karya yang dihasilkan dapat memberikan manfaat, memperluas wawasan pembaca, serta menjadi amal ilmu yang bernilai positif di masa

mendatang. Teruslah berkarya, berinovasi, dan membawa nama baik institusi melalui prestasi-prestasi yang membanggakan.

Ketua Program Studi Magister Manajemen



Dr. Ir. Hj. Hamsinah. B., M.Si

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v

BAB 1

DINAMIKA PERUBAHAN DAN URGENSI SDM ADAPTIF	1
Turniasih, S.M.	

BAB 2

KONSEP DASAR PERENCANAAN SDM	17
Rismunandar Al Amin, S.M.	

BAB 3

ANALISIS LINGKUNGAN DAN KEBUTUHAN SDM	29
Aji Fahroji, S.E	

BAB 4

STRATEGI REKRUTMENT DAN PERENCANAAN SDM	40
Rindi Antika, S.Pd.	

BAB 5

PENGEMBANGAN DAN PELATIHAN SDM	55
Jhonny Syaputra S., S.E.	

BAB 6

MANAJEMEN KINERJA DAN PRODUKTIVITAS	81
Asnidar Manalu, S.M.	

BAB 7

KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI	100
Saepulah, S.E	

BAB 8	
TRANSFORMASI DIGITAL DALAM MANAJEMEN	
SUMBER DAYA MANUSIA	123
Firyal Nabila., S.Hum.	

BAB 9	
STRATEGI RETENSI DAN KESEJAHTERAAN SDM.....	149
Adam Ardiansyah, S.M.	

BAB 10	
MASA DEPAN PERENCANAAN SDM.....	161
Susi Sundari.,S.E.	

BAB 1

DINAMIKA PERUBAHAN DAN URGENSI SDM ADAPTIF

Turniasih, S.M.

A. Latar Belakang Perubahan Lingkungan Global

Perubahan lingkungan global pada era modern berlangsung dengan sangat cepat dan semakin kompleks, dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti globalisasi, perkembangan teknologi, serta dinamika ekonomi dan sosial yang terus bergerak. Globalisasi menjadi kekuatan utama yang mengubah cara organisasi menjalankan aktivitasnya, di mana batas-batas geografis antarnegara semakin tidak terlihat dan interaksi antar pelaku bisnis berlangsung secara luas. Kondisi ini menyebabkan persaingan tidak lagi terbatas pada tingkat lokal, melainkan berkembang menjadi persaingan global yang menuntut organisasi untuk lebih adaptif dan responsif terhadap perubahan. Robbins dan Coulter (2018) menyatakan bahwa globalisasi menciptakan lingkungan bisnis yang dinamis dan penuh tantangan, sehingga organisasi perlu memiliki kemampuan manajerial yang mampu menyesuaikan diri secara cepat.

Selain globalisasi, lingkungan global saat ini juga ditandai oleh meningkatnya kompleksitas dan ketidakpastian. Organisasi tidak lagi berada dalam kondisi yang stabil, melainkan harus menghadapi perubahan yang sulit diprediksi. Daft (2016) menjelaskan bahwa lingkungan organisasi modern dipengaruhi oleh berbagai faktor eksternal yang saling berkaitan dan dapat memengaruhi keberlangsungan organisasi. Tingginya kompleksitas tersebut menuntut organisasi untuk lebih fleksibel dalam pengambilan keputusan serta mampu merespons perubahan secara cepat. Dengan demikian, kemampuan memahami situasi dan beradaptasi menjadi faktor penting dalam menghadapi ketidakpastian lingkungan bisnis.

- Fandika, H., Andriyansah, A., & Syamsuddin, F. R. (2024). Adaptasi karyawan UMKM terhadap perubahan lingkungan bisnis untuk meningkatkan kinerja. *Jurnal Penelitian Inovatif (JUPIN)*, **4**(2), 491–498. <https://doi.org/10.54082/jupin.348>
- Hendriarto, P., Sangapan, L. H., & Manurung, A. H. (2025). Peran kepemimpinan adaptif dalam meningkatkan efektivitas strategi SDM. *Jurnal Ilmiah Multi Disiplin (JIMU)*, **3**(4), 961–972. <https://doi.org/10.70294/jimu.v3i04.1180>
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). *Management* (14th ed.). Pearson.
- Sabrina, R. (2021). Manajemen sumber daya manusia: Unggul, kreatif, dan inovatif di era revolusi industri 4.0. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, **22**(2), 216–222. <https://doi.org/10.30596/jimb.v22i2.7703>
- Sewang, S., Umar, S. M., Yusuf, D., & Kasim, H. (2024). Manajemen sumber daya manusia (SDM) upaya peningkatan kinerja karyawan di era globalisasi. *JUMABI: Jurnal Manajemen, Akuntansi dan Bisnis*, **2**(2), 76–86. <https://doi.org/10.56314/jumabi.v2i2>
- Syalsabillaa, A., & Veri, J. (2025). Potensi teknologi masa depan terhadap transformasi dunia kerja: Tinjauan literatur terhadap kecerdasan buatan, otomasi, dan komputasi awan. *Indo-MathEdu Intellectuals Journal*, **6**(5), 7872–7878. <https://doi.org/10.54373/imeij.v6i5.3816>

BIODATA PENULIS



Turniasih, S.M. yang akrab dipanggil Asih, merupakan anak kedua dari tiga bersaudara. Penulis menyelesaikan pendidikan Strata 1 (S1) Program Studi Manajemen di STIE Bisnis Indonesia Jakarta Selatan pada tahun 2022 dan saat ini sedang melanjutkan pendidikan Strata 2 (S2) Program Studi Manajemen dengan konsentrasi Sumber Daya Manusia (SDM) di Universitas Pamulang. Selain aktif dalam dunia pendidikan, penulis bekerja sebagai Admin Data Entry di salah satu kantor cabang di Jakarta Pusat. Penulis juga memiliki ketertarikan pada kegiatan riset dan pengembangan produk serta sering mengikuti berbagai event dan observasi terkait peluncuran produk baru, baik produk F&B maupun non-food. Di luar aktivitas akademik dan profesional, penulis memiliki hobi traveling dan senang mengunjungi tempat-tempat bersejarah serta bangunan tua yang memiliki nilai budaya dan sejarah. Bagi penulis, perjalanan merupakan sarana untuk belajar, memperluas wawasan, dan mendapatkan pengalaman baru. Penulis memiliki ketertarikan terhadap arsitektur klasik dan sejarah budaya dari berbagai daerah maupun negara. Melalui karya ini, penulis berharap dapat memberikan manfaat, inspirasi, dan kontribusi positif bagi pembaca, khususnya dalam pengembangan ilmu manajemen dan sumber daya manusia.

BAB 2

KONSEP DASAR PERENCANAAN SDM

Rismunandar Al Amin, S.M.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam era korporasi modern telah mengalami pergeseran paradigma yang sangat mendasar. Sumber daya manusia tidak lagi dipandang sekadar sebagai faktor produksi atau komponen biaya operasional (cost element) yang harus ditekan demi efisiensi jangka pendek. Sebaliknya, dalam lanskap bisnis kontemporer yang dicirikan oleh tingkat kompetisi yang hiperaktif dan ketidakpastian makro, manusia diakui sebagai modal intelektual strategis (strategic intellectual capital) yang memegang peran kunci sebagai penentu utama keunggulan kompetitif berkelanjutan sebuah organisasi. Organisasi yang berhasil memenangkan persaingan adalah organisasi yang mampu menyelaraskan visi bisnis jangka panjangnya dengan ketersediaan talenta yang andal, adaptif, dan berintegritas tinggi.

Untuk mencapai tingkat keselarasan strategis tersebut, organisasi tidak dapat lagi bersandar pada pola manajemen SDM yang bersifat reaktif yakah mendadak mencari tenaga kerja baru hanya ketika ada karyawan yang mengundurkan diri atau saat lini produksi mengalami kelumpuhan akibat kekurangan staf. Pola reaktif seperti ini sangat mahal, memicu inefisiensi biaya rekrutmen darurat, serta berisiko menurunkan kualitas seleksi talenta. Oleh karena itu, organisasi memerlukan suatu fungsi manajemen yang terstruktur, proaktif, dan visioner, yaitu perencanaan sumber daya manusia (Human Resource Planning). Perencanaan SDM bertindak sebagai radar navigasi organisasi untuk mengantisipasi dinamika penawaran dan permintaan tenaga kerja di masa depan, memastikan langkah ekspansi bisnis didukung oleh pasokan kapabilitas manusia yang tepat dan presisi.

Biodata Penulis



Rismunandar Al Amin, S.M. merupakan akademisi muda, trainer, dan pegiat pendidikan yang aktif dalam pengembangan kepemimpinan, komunikasi, serta penguatan kapasitas generasi muda di tingkat nasional maupun internasional. Saat ini, penulis sedang menempuh pendidikan Pascasarjana Magister Manajemen di Universitas Pamulang sebagai bentuk komitmen dalam memperdalam kajian manajemen, kepemimpinan, dan pengembangan sumber daya manusia. Dalam perjalanan akademik dan profesionalnya, penulis dikenal aktif sebagai pembicara, mentor, serta fasilitator pelatihan di bidang public speaking, leadership, pendidikan, dan pengembangan diri. Penulis juga memiliki pengalaman internasional melalui berbagai forum pendidikan dan kepemudaan di beberapa negara Asia Tenggara, baik sebagai delegasi maupun pembicara internasional. Pengalaman tersebut memperluas perspektif penulis mengenai pentingnya kualitas sumber daya manusia yang adaptif, komunikatif, dan berdaya saing global. Selain aktif dalam dunia pendidikan dan pelatihan, penulis juga terlibat dalam berbagai kegiatan sosial, organisasi, dan pengembangan komunitas kepemudaan. Melalui buku ini, penulis berupaya menghadirkan refleksi pengalaman, pembelajaran, serta gagasan yang relevan dengan tantangan generasi masa kini, khususnya dalam membangun pola pikir bertumbuh, kepemimpinan, dan keberanian mengembangkan potensi diri. Buku ini diharapkan dapat menjadi sumber inspirasi sekaligus motivasi bagi pembaca untuk terus belajar, berkembang, dan menciptakan dampak positif di lingkungan sekitarnya.

BAB 3

ANALISIS LINGKUNGAN DAN KEBUTUHAN SDM

Aji Fahroji, S.E

A. Analisis Lingkungan Internal dan Eksternal

Analisis lingkungan merupakan langkah awal yang sangat krusial dalam proses perencanaan sumber daya manusia (SDM). Tujuan utama dari analisis ini adalah untuk mengidentifikasi dan memahami berbagai faktor yang secara langsung maupun tidak langsung dapat memengaruhi kebutuhan, ketersediaan, serta pengelolaan tenaga kerja dalam suatu organisasi. Tanpa pemahaman yang mendalam terhadap kondisi lingkungan, perencanaan SDM yang disusun berisiko tidak relevan dengan tuntutan nyata yang dihadapi organisasi, baik dari sisi internal maupun eksternal.

Lingkungan internal organisasi mencakup berbagai aspek yang berada dalam kendali manajemen, seperti budaya organisasi, struktur dan hierarki jabatan, kondisi keuangan perusahaan, sistem kompensasi dan reward, serta kualitas dan komposisi SDM yang dimiliki saat ini. Analisis terhadap lingkungan internal bertujuan untuk memetakan kekuatan dan kelemahan yang ada di dalam organisasi itu sendiri. Misalnya, sejauh mana budaya organisasi mendukung inovasi, seberapa efektif sistem pelatihan yang berjalan, serta apakah distribusi kompetensi SDM sudah sesuai dengan kebutuhan tiap unit kerja.

Di sisi lain, lingkungan eksternal mencakup faktor-faktor di luar kendali langsung organisasi, namun memiliki pengaruh yang signifikan terhadap dinamika SDM. Faktor eksternal tersebut meliputi kondisi pasar tenaga kerja, perubahan teknologi, regulasi ketenagakerjaan dari pemerintah, tren demografis angkatan kerja, serta dinamika persaingan industri. Menurut Pahira dan Rinaldy (2023), pemahaman komprehensif terhadap lingkungan internal dan eksternal organisasi merupakan prasyarat mendasar dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi secara berkelanjutan dan terstruktur.

Biodata Penulis



Aji Fahroji, S.E. lahir di Tangerang pada 23 Juni 1994. Penulis merupakan anak kedua dari dua bersaudara dan berkebangsaan Indonesia. Pendidikan sarjana ditempuh di Universitas Muhammadiyah Tangerang pada Program Studi Manajemen, dengan konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, dan berhasil meraih gelar Sarjana Ekonomi pada tahun akademik 2017/2018. Pada tahun akademik 2024/2025, penulis memutuskan untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang magister di Universitas Pamulang pada Program Studi Magister Manajemen. Saat ini, penulis masih tercatat sebagai mahasiswa semester tiga dengan konsentrasi Sumber Daya Manusia. Ketertarikan penulis terhadap bidang manajemen sumber daya manusia mendorongnya untuk terus mengembangkan pengetahuan dan wawasan, khususnya dalam memahami pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan organisasi. Melalui pendidikan dan pengalaman akademik yang dijalani, penulis berharap dapat memberikan kontribusi positif dalam pengembangan ilmu manajemen, terutama pada bidang sumber daya manusia

BAB 4

STRATEGI REKRUTMENT DAN PERENCANAAN SDM

Rindi Antika, S.Pd.

A. Perencanaan Rekrutmen Berbasis Kompetensi

Perencanaan rekrutmen berbasis kompetensi merupakan salah satu pendekatan modern dalam manajemen sumber daya manusia yang menitikberatkan pada kesesuaian kompetensi individu dengan kebutuhan jabatan dan tujuan organisasi. Kompetensi mencakup pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), sikap (*attitude*), serta karakteristik perilaku yang mendukung keberhasilan seseorang dalam menjalankan pekerjaan. Pendekatan ini berkembang karena organisasi tidak lagi hanya membutuhkan tenaga kerja berdasarkan ijazah atau pengalaman semata, tetapi juga kemampuan nyata yang mampu meningkatkan efektivitas kerja.

Perencanaan rekrutmen berbasis kompetensi dilakukan melalui proses identifikasi kebutuhan tenaga kerja berdasarkan standar kompetensi tertentu. Dalam praktiknya, organisasi terlebih dahulu melakukan analisis jabatan untuk mengetahui tugas, tanggung jawab, dan kemampuan yang diperlukan dalam suatu posisi. Hasil analisis tersebut kemudian menjadi dasar dalam menentukan kriteria calon karyawan yang akan direkrut.

Menurut David McClelland, keberhasilan seseorang dalam pekerjaan lebih banyak dipengaruhi oleh kompetensi dibandingkan tingkat kecerdasan akademik. Pendapat ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu menilai kemampuan perilaku dan karakter individu agar memperoleh tenaga kerja yang benar-benar sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Salah satu tujuan utama perencanaan rekrutmen berbasis kompetensi adalah memperoleh karyawan yang memiliki kemampuan sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Dengan sistem ini, organisasi dapat

Biodata Penulis



Rindi Antika, lahir di Blora, 15 Juli 2001. Penulis merupakan seorang akademisi dalam bidang pendidikan lebih tepatnya Pendidikan Agama Islam. Saat ini, penulis sedang bertugas sebagai guru Sejarah Kebudayaan Islam di Madrasah Tsanawiyah Muhammadiyah 1 Ciputat. Penulis menyelesaikan pendidikan S1 di Universitas Muhammadiyah Jakarta, Fakultas Agama Islam dengan tepat waktu dan Hasil yang memuaskan. Selain kegiatan mengajarnya, penulis juga terlibat aktif dalam kegiatan Organisasi Otonom Milik Muhammadiyah yakni Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah tingkat Cabang dan Nasyiatul Aisyiyah tingkat daerah sebagai wujud pengabdian penulis terhadap Indonesia Secara umum dan kepada Organisasi Muhammadiyah secara khusus sebagai kader organisasi tersebut. Dedikasinya untuk tetap berperan aktif dalam organisasi ini, penulis mampu mengembangkan softskills, wawasan, ilmu pengetahuan, dan juga melakukan berbagai kegiatan pelatihan serta pengabdian kepada masyarakat sebagai usaha membantu pertumbuhan dan pengembangan SDM baik secara individu maupun bagi masyarakat sekitar. Penulis berharap tulisan ini dapat dimanfaatkan sebagai salah satu sumber pengetahuan, referensi dan khazanah keilmuan yang membantu pembaca dalam menambah wawasan ataupun menyelesaikan tugas pendidikannya.

BAB 5

PENGEMBANGAN DAN PELATIHAN SDM

Jhonny Syaputra S., S.E.

A. Konsep Learning Organization

Learning Organization atau organisasi pembelajar merupakan konsep organisasi yang menempatkan proses belajar sebagai bagian dari strategi utama dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam konsep ini, organisasi tidak hanya berfokus pada pencapaian target jangka pendek, tetapi juga membangun kemampuan anggotanya untuk terus belajar, beradaptasi, serta menghasilkan inovasi secara berkelanjutan. Organisasi yang menerapkan pembelajaran secara sistematis akan lebih mampu menghadapi perubahan lingkungan bisnis yang dinamis dan mempertahankan daya saingnya. Menurut Peter M. Senge (2006), learning organization adalah organisasi yang secara terus-menerus memperluas kapasitas anggotanya untuk menciptakan hasil yang benar-benar diinginkan serta mendorong pola pikir baru dan pembelajaran kolektif.

Konsep learning organization berkembang karena perubahan ekonomi global, perkembangan teknologi, serta meningkatnya kebutuhan organisasi terhadap sumber daya manusia yang adaptif. Organisasi modern dituntut untuk tidak hanya mengandalkan aset fisik, tetapi juga pengetahuan dan kemampuan belajar karyawannya. Pembelajaran yang dilakukan secara terus-menerus memungkinkan organisasi mengidentifikasi peluang, memperbaiki proses kerja, serta meningkatkan kualitas pelayanan dan produktivitas. Menurut Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (2017), organisasi yang mendukung budaya belajar memiliki tingkat inovasi dan kemampuan adaptasi yang lebih tinggi dibanding organisasi yang masih menerapkan pola kerja tradisional.

Biodata Penulis



Jhonny Syaputra S., S.E. Penulis merupakan mahasiswa Program Magister Manajemen di Universitas Pamulang. Ia lahir di Koto Baru pada tanggal 27 Juni 1996. Sebelumnya, penulis telah menyelesaikan pendidikan Sarjana pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi “Keuangan, Perbankan dan Pembangunan” Padang. Latar belakang pendidikan tersebut menjadi landasan dalam

membangun minat dan kompetensi pada bidang manajemen, keuangan, perbankan, pengelolaan sumber daya manusia, serta pengembangan organisasi. Selain menempuh pendidikan formal, penulis juga memiliki pengalaman profesional yang mendukung pengembangan wawasan dan praktik manajerial secara langsung. Saat ini, penulis berkarier di PT Supra Primatama Nusantara sebagai Area Koordinator. Dalam posisi tersebut, penulis bertanggung jawab mengoordinasikan kegiatan operasional, mengelola sumber daya tim, memastikan tercapainya target kinerja, serta menjaga efektivitas dan efisiensi pelaksanaan aktivitas operasional pada wilayah kerja yang menjadi tanggung jawabnya. Kombinasi antara pengalaman akademik dan profesional memberikan perspektif yang komprehensif dalam memahami dinamika manajemen di lingkungan organisasi. Pengalaman tersebut menjadi fondasi bagi penulis dalam mengembangkan kemampuan analitis, pengambilan keputusan, serta penerapan konsep-konsep manajemen secara aplikatif. Melalui karya ini, penulis berupaya menyajikan pemikiran dan pembahasan secara sistematis, objektif, dan berbasis pada kajian akademik yang relevan, dengan tetap mengedepankan kemudahan pemahaman bagi pembaca. Penulis berharap karya ini dapat memberikan kontribusi positif sebagai sumber pengetahuan dan referensi bagi mahasiswa, praktisi, maupun masyarakat umum yang memiliki ketertarikan terhadap bidang manajemen, keuangan, perbankan, serta pengembangan sumber daya manusia.

BAB 6

MANAJEMEN KINERJA DAN PRODUKTIVITAS

Asnidar Manalu, S.M.

Di tengah lanskap bisnis global abad ke-21 yang dicirikan oleh ketidakpastian makro, volatilitas pasar yang ekstrem, serta penetrasi disrupsi teknologi digital yang masif, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) strategis dalam korporasi modern dituntut untuk melakukan rekonstruksi peran secara radikal. Fungsi departemen HR telah bergeser secara fundamental, meninggalkan zona administratif-transaksional tradisional—seperti sekadar mengelola pencatatan kehadiran, memproses administrasi cuti, dan menjalankan rutinitas penggajian berkala—menuju peran yang jauh lebih krusial sebagai mitra bisnis strategis (*strategic business partner*) dan penggerak transformasi organisasi (*change agent*). Dalam struktur organisasi kontemporer, manusia tidak lagi dipandang sebagai salah satu komponen biaya operasional (*cost element*) yang harus ditekan demi efisiensi laporan keuangan jangka pendek, melainkan telah diakui sepenuhnya sebagai modal intelektual strategis (*strategic intellectual capital*) yang memegang peran kunci sebagai penentu utama keunggulan kompetitif berkelanjutan (*sustainable competitive advantage*).

Keberhasilan suatu organisasi atau korporasi untuk dapat bertahan hidup, bertumbuh secara eksponensial, dan memenangkan persaingan di pasar domestik maupun internasional sangat bergantung pada bagaimana organisasi tersebut mampu mengelola, mengarahkan, dan mengoptimalkan dua dimensi utama operasionalnya, yaitu kinerja (*performance*) dan produktivitas (*productivity*). Secara konseptual, kinerja organisasi bukanlah sebuah variabel mandiri yang muncul secara instan dari ruang hampa, melainkan merupakan sebuah agregasi struktural dan akumulatif dari seluruh performa kinerja individu, tim kerja, dan unit bisnis yang ada di dalamnya. Ketika setiap elemen insani di dalam korporasi mampu menampilkan kapasitas kerja terbaiknya dan

Biodata Penulis



Asnidar Manalu, S.M. merupakan seorang akademisi muda dan praktisi yang memiliki minat besar dalam bidang pengembangan sumber daya manusia, manajemen karier, serta pemberdayaan organisasi. Penulis menyelesaikan pendidikan Sarjana (S1) Manajemen Keuangan di Universitas Pamulang dengan prestasi akademik yang baik dan saat ini sedang menempuh pendidikan Magister Manajemen (S2) di Universitas Pamulang. Selama masa perkuliahan, penulis aktif dalam berbagai kegiatan organisasi dan pengabdian kepada Masyarakat. Dalam pengalaman profesionalnya, penulis pernah bekerja di bidang hospitality sebagai Front Office Hotel, kemudian melanjutkan karier di bidang administrasi dan pendidikan sebagai Staff Administrasi dan English Assistant Teacher. Saat ini, penulis aktif bekerja sebagai Staff Diklat dan Pemberdayaan di KSP Credit Union Bererod Gratia dengan tanggung jawab dalam pengelolaan administrasi, pelayanan anggota, pengembangan kegiatan pelatihan, serta menjadi fasilitator dalam berbagai kegiatan kantor. Penulis memiliki ketertarikan pada pengembangan karier individu, pelayanan publik, pengembangan kompetensi sumber daya manusia, serta peningkatan kualitas organisasi. Melalui buku “Karier dan Pengembangan Individu” ini, penulis berharap dapat memberikan wawasan dan motivasi kepada pembaca mengenai pentingnya pengembangan diri, kompetensi, dan kesiapan menghadapi tantangan dunia kerja yang terus berkembang.

BAB 7

KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI

Saepulah, S.E

A. Peran Kepemimpinan dalam Perencanaan SDM

Pada era globalisasi dan perkembangan teknologi yang semakin pesat, organisasi menghadapi berbagai tantangan yang kompleks dalam mengelola sumber daya manusia (SDM). Persaingan bisnis yang semakin ketat, perubahan pola kerja, transformasi digital, hingga perubahan karakteristik tenaga kerja mendorong organisasi untuk memiliki sistem pengelolaan SDM yang lebih strategis dan adaptif. Dalam kondisi tersebut, kepemimpinan menjadi salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan organisasi dalam merencanakan dan mengembangkan sumber daya manusia secara efektif. Kepemimpinan tidak hanya berkaitan dengan kemampuan seseorang dalam memberikan arahan, tetapi juga menyangkut kemampuan memengaruhi, memotivasi, dan menggerakkan individu maupun kelompok untuk mencapai tujuan organisasi secara bersama-sama.

Peran kepemimpinan dalam organisasi menjadi semakin penting karena sumber daya manusia merupakan aset utama yang menentukan keberhasilan organisasi dalam menghadapi perubahan lingkungan global. Organisasi yang memiliki SDM berkualitas membutuhkan pemimpin yang mampu mengelola potensi tersebut secara optimal melalui proses perencanaan yang matang dan berkelanjutan. Tanpa adanya kepemimpinan yang efektif, organisasi akan mengalami kesulitan dalam menentukan arah pengembangan SDM, membangun budaya kerja yang produktif, maupun mempertahankan karyawan yang kompeten.

Menurut Robbins dan Judge (2017), kepemimpinan merupakan kemampuan untuk memengaruhi suatu kelompok dalam mencapai visi atau tujuan yang telah ditetapkan. Definisi tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak hanya berfokus pada kekuasaan atau jabatan

Biodata Penulis



Saepulah, S.E. Penulis lahir di Bogor pada 16 April 1972 dan kini mengabdikan diri sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Suku Dinas Pendidikan Wilayah II Jakarta Barat dengan jabatan Staf Ahli. Latar belakang akademiknya dimulai dari S1 Manajemen di STIE Kalpataru Bogor (2007), dan saat ini sedang menempuh S2 Magister Manajemen di Universitas Pamulang. Minat utama penulis adalah manajemen organisasi dan sumber daya manusia, dengan perhatian khusus pada kepemimpinan, budaya organisasi, serta strategi pengelolaan SDM dalam menghadapi perubahan dunia kerja. Melalui karya tulis ini, penulis ingin menyumbangkan gagasan tentang pentingnya perencanaan SDM yang adaptif agar organisasi modern mampu bertahan dan berkembang. Dengan pengalaman birokrasi dan pendidikan yang terus diasah, penulis berkomitmen memberikan kontribusi nyata bagi dunia pendidikan dan pelayanan public.

Penulis dapat di hubungi melalui ipulpaw@gmail.com

BAB 8

TRANSFORMASI DIGITAL DALAM MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Firyal Nabila., S.Hum.

Revolusi industri 4.0 telah membawa gelombang perubahan besar yang memengaruhi seluruh aspek kehidupan manusia, termasuk cara organisasi mengelola sumber daya manusia (SDM). Transformasi digital bukan sekadar adopsi teknologi, melainkan perubahan mendasar dalam pola pikir, budaya kerja, dan proses bisnis yang memanfaatkan kekuatan teknologi digital untuk menciptakan nilai baru (Prasetyo & Trisyanti, 2018). Di Indonesia, transformasi digital menjadi agenda strategis yang didorong oleh kebijakan pemerintah melalui program Making Indonesia 4.0 yang diluncurkan pada tahun 2018.

Dalam konteks manajemen SDM, transformasi digital menghadirkan paradigma baru yang dikenal sebagai Digital HR atau Human Resources Digital. Paradigma ini mengubah cara organisasi merekrut, mengembangkan, mengelola, dan mempertahankan karyawan. Teknologi seperti kecerdasan buatan (Artificial Intelligence/AI), big data analytics, cloud computing, dan Internet of Things (IoT) kini menjadi komponen integral dalam ekosistem manajemen SDM modern (Harahap, 2020).

Indonesia sebagai negara dengan populasi lebih dari 270 juta jiwa dan penetrasi internet yang terus meningkat memiliki potensi besar dalam pemanfaatan teknologi digital untuk pengelolaan SDM. Berdasarkan laporan Badan Pusat Statistik (2022), tingkat adopsi teknologi informasi dan komunikasi di sektor bisnis terus mengalami peningkatan signifikan pasca-pandemi COVID-19. Pandemi ini telah mempercepat transformasi digital secara luar biasa, mendorong organisasi untuk beradaptasi dengan model kerja baru yang lebih fleksibel.

Profil Penulis



Firyal Nabila., S.Hum., lahir di Jakarta pada 30 Oktober 1997 dan merupakan anak tunggal. Penulis menempuh pendidikan Strata Satu (S1) di Universitas Jambi pada Program Studi Ilmu Sejarah dan berhasil menyelesaikan pendidikan pada tahun 2022. Pada tahun 2025, penulis melanjutkan pendidikan ke jenjang Magister Manajemen (S2) di Universitas Pamulang. Selain aktif dalam kegiatan akademik, penulis juga bekerja sebagai guru di salah satu Madrasah Ibtidaiyah yang berlokasi di Pondok Aren dan telah memiliki pengalaman kurang lebih sembilan tahun di dunia pendidikan. Penulis juga pernah menjalani pengalaman magang sebagai data entry di Perpustakaan dan Arsip Provinsi Jambi, yang memberikan pengalaman dalam bidang administrasi dan pengolahan data. Ketertarikan penulis terhadap bidang pendidikan, administrasi, bisnis, dan teknologi mendorong penulis untuk terus mengembangkan kemampuan dan wawasan. Melalui pendidikan dan pengalaman yang dimiliki, penulis berharap dapat memberikan kontribusi positif bagi dunia pendidikan serta pengembangan sumber daya manusia di masa mendatang

BAB 9

STRATEGI RETENSI DAN KESEJAHTERAAN SDM

Adam Ardiansyah, S.M.

Menurut Gary Dessler (2020), manajemen sumber daya manusia merupakan proses memperoleh, melatih, menilai, serta memberikan kompensasi kepada karyawan dan menjaga hubungan kerja yang baik dalam organisasi. Hal tersebut menunjukkan bahwa keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh bagaimana organisasi mengelola sumber daya manusianya secara efektif dan efisien.

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan tidak hanya dituntut mampu merekrut tenaga kerja berkualitas, tetapi juga harus mampu mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Tingginya tingkat turnover karyawan dapat menimbulkan berbagai kerugian, seperti meningkatnya biaya rekrutmen, pelatihan ulang, penurunan produktivitas, serta terganggunya stabilitas organisasi. Oleh karena itu, strategi retensi dan kesejahteraan SDM menjadi bagian penting dalam manajemen modern.

Menurut Michael Armstrong (2018), employee retention merupakan kemampuan organisasi dalam mempertahankan tenaga kerja yang kompeten agar tetap bekerja dalam perusahaan untuk jangka waktu tertentu. Retensi karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti lingkungan kerja, kepuasan kerja, kompensasi, pengembangan karier, serta hubungan antara atasan dan bawahan.

Selain retensi, kesejahteraan karyawan juga menjadi perhatian penting dalam organisasi modern. Menurut Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (2019), kesejahteraan karyawan berkaitan dengan kondisi fisik, mental, emosional, dan sosial yang memengaruhi semangat serta produktivitas kerja. Karyawan yang merasa sejahtera cenderung memiliki loyalitas dan motivasi kerja yang lebih tinggi

Profil Penulis



Adam Ardiansyah, S.M. merupakan seorang mahasiswa Magister Manajemen di Universitas Pamulang. Sebelumnya, penulis telah menyelesaikan pendidikan Sarjana pada Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia di Universitas Pamulang. Latar belakang pendidikan tersebut membentuk ketertarikan penulis terhadap

bidang manajemen, pengelolaan sumber daya manusia, kepemimpinan, serta pengembangan organisasi. Selain menempuh pendidikan akademik, penulis juga memiliki pengalaman dalam dunia kerja. Saat ini, penulis bekerja di salah satu game center sebagai Supervisor. Melalui posisi tersebut, penulis memperoleh pengalaman dalam mengelola operasional kerja, mengatur tim, memberikan pelayanan kepada pelanggan, serta memastikan kegiatan usaha berjalan secara efektif dan terarah. Pengalaman akademik dan profesional yang dimiliki penulis menjadi bekal penting dalam memahami praktik manajemen secara langsung. Melalui karya ini, penulis berupaya menyajikan gagasan dan pembahasan yang sistematis, sederhana, serta mudah dipahami oleh pembaca. Penulis berharap karya ini dapat memberikan manfaat bagi mahasiswa, praktisi, maupun pembaca yang memiliki ketertarikan pada bidang manajemen dan sumber daya manusia.

Penulis dapat di hubungi melalui adam.ardian16@gmail.com

BAB 10

MASA DEPAN PERENCANAAN SDM

Susi Sundari.,S.E.

Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu fungsi strategis paling penting dalam manajemen organisasi modern. Di tengah arus perubahan yang semakin cepat dan tidak terduga, kemampuan organisasi untuk merencanakan, mengembangkan, dan mempertahankan SDM yang berkualitas menjadi penentu utama keberlangsungan dan daya saing jangka panjang.

Bab ini membahas secara mendalam mengenai masa depan perencanaan SDM yang mencakup lima tema besar: tren masa depan dunia kerja, fenomena gig economy dan flexible workforce, konsep Green HRM dan sustainability, pengembangan SDM berbasis kompetensi global, serta rekomendasi strategis yang dapat diimplementasikan oleh organisasi dalam menghadapi tantangan masa depan.

Pemahaman yang komprehensif terhadap kelima tema ini sangat penting bagi para praktisi HR, pemimpin organisasi, akademisi, maupun mahasiswa yang akan terjun ke dunia kerja. Dengan menguasai konsep-konsep ini, diharapkan para pemangku kepentingan dapat merancang kebijakan dan strategi SDM yang lebih adaptif, inklusif, dan berkelanjutan.

A. Tren Masa Depan Dunia Kerja

Dunia kerja sedang mengalami transformasi yang paling fundamental sejak Revolusi Industri. Perubahan ini tidak hanya berdampak pada jenis pekerjaan yang tersedia, tetapi juga pada cara kerja, tempat kerja, hubungan kerja, dan kompetensi yang dibutuhkan. Pemahaman terhadap tren-tren ini menjadi landasan bagi perencanaan SDM yang efektif di masa depan.

Biodata Penulis



Susi Sundari.,S.E. adalah seorang penulis, akademisi, dan ibu dari tiga putra yang penuh semangat. Lahir dan besar di Purworejo, Jawa Tengah, ia kini mengabdikan diri di dunia pendidikan tinggi Islam di Jakarta sambil terus mengembangkan wawasan melalui studi lanjut di tingkat magister. Perjalanannya dalam dunia akademik mencerminkan semangat belajar yang tak pernah padam. Susi yang merupakan alumni S1 Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas Pamulang (lulusan 2017). Menyadari pentingnya inovasi dan strategi manajerial yang dinamis di era modern, saat ini ia sedang melanjutkan studi S2 Magister Manajemen di Universitas Pamulang. Buku ini hadir sebagai buah pemikiran dan komitmennya dalam dunia manajemen kontemporer. Baginya “Nyawa seorang perempuan adalah Pendidikan, karier dan Agama”. Wanita yang mengejar karier sering kali mengalami kepuasan pribadi, kemandirian finansial, dan koneksi sosial yang bermanfaat bagi kesejahteraan mereka secara keseluruhan . "Memiliki karier memberi saya rasa tujuan dan identitas di luar peran sebagai.